

форме и совокупность различного рода преданий) и ритуала (самой конкретной, чувственной и наглядной части религии). Бесчисленность различий религий связана с различием психологических типов людей и конкретных исторических условий существования тех или иных типов религиозного поколения. Ввиду неустранимости всех подобного рода различий Вивекананда считает необходимым создание единой для всех религии, выявление общих черт в уже существующих религиях и утверждение между ними отношений сотрудничества, а не вражды [4, с. 1].

Что касается философских воззрений Вивекананды, то их часто называли «неоведантой», что было обусловлено некоторыми её особенностями. Во-первых, Свами Вивекананда стремился показать согласие между положениями веданты и современной науки. Признавая авторитет Вед, Вивекананда в то же время высказывался против традиционных ортодоксальных представлений о непогрешимости и вечности, заявляя о приемлемости лишь того, что согласуется с разумом [1, с. 98]. Во-вторых, Вивекананда стремился согласовать различные направления внутри самой веданты (адвайта, вишишта-адвайта, двайта), что являлось развитием идеи Рамакришны. Через данный подход Свами Вивекананда попытался примирить традиционные индийские философские системы, более конкретно обосновал учение об «универсальной религии», синтезировал ряд практических ценностей каждого направления веданты воедино [1, с. 110]. В-третьих, под неоведантой подразумевается практическая веданта, доступная широким массам. С этим были связаны и выступления Вивекананды против ритуализма, преувеличения роли обрядов в ущерб духовной стороне [1, с. 114].

В 1899 году Вивекананда, здоровье которого заметно ухудшилось, отплыл из Калькутты в Европу. В том же году в Париже на конгрессе по истории религий он выступил с критикой европоцентрических теорий. В декабре 1900 года Вивекананда вернулся в Индию и обосновался в Белуре, где прожил до самой смерти (1902). В последние годы жизни он вновь обратился к атеизму, воспитанному его первым учителем Ишвара Чандра Видьясагарой [1, с. 74].

Заключение. Свами Вивекананда стал саньаси нового типа, для которого общественная деятельность была приоритетнее, чем религиозное учение. Главным начинанием стала «Миссия Рамакришны», которая способствовала открытию ряда школ, больниц, организации лекций и проповедей Вивекананды. Его религиозное учение стало развитием идей Рамакришны (монотеизм, универсализм, антиаскетизм, упрощение и удешевление обрядов, отмена кастовых различий, доступность для широких масс) и их творческое преобразование (осмысление ряда аспектов исторического развития культуры в Индии и Европе в целях критики европоцентризма, согласование различных направлений веданты и традиционных индийских философских систем).

Список цитируемых источников

1. Костюченко, В. С. Вивекананда / В. С. Костюченко. — М. : Мысль, 1977. — 190 с.
2. Неру, Д. Открытие Индии : в 2 кн. / Д. Неру. — М. : Политиздат, 1989. — Кн. 2. — 507 с.
3. Неру, Д. Взгляд на всемирную историю : в 3 кн. / Д. Неру. — М. : Прогресс, 1981. — Кн. 2. — 503 с.
4. Кузьменко, Е. Религиозно-философская концепция Свами Вивекананды [Электронный ресурс] / Е. Кузьменко // Россия—Индия: перспективы регионального сотрудничества. — Режим доступа: <http://indonet.ru/article/svami-vivekananda>. — Дата доступа: 30.01.2016.

УДК 316.354.2

С. Н. Щербинин

Белорусский государственный университет, Минск

СУБЪЕКТИВНЫЙ ФАКТОР КАК КОМПОНЕНТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Введение. Существующие теории управления организациями ориентированы на проектирование систем управления построенных на доминировании принципов объективизма. Рассматривая управление в категориях социальной деятельности, в качестве основного инструмента управления необходимо определить деятельность по принятию управленческого решения.

Современные тенденции возрастающего влияния факторов внешней среды определяют необходимость в постоянном поиске новых идей и путей решения возникающих проблем в управлении. Это определяет ключевую роль именно лица, принимающего решения. Данный тезис видится особенно актуальным при рассмотрении малых организаций, когда владелец чаще всего является и руководителем. Представив управление как систему с доминированием объективных законов функционирования, отдельного внимания заслуживает оценка значимости субъективного фактора как компонента управленческого решения, что определяет необходимость рассмотрения роли субъекта управления.

Основная часть. В качестве субъекта управленческого решения следует определить лицо, которое не устраивают существующие характеристики объекта управления, оно желает и имеет полномочия действовать для изменения существующего положения объекта. Анализируя принятие управленческого решения как

социальную технологию [1, с. 873], в качестве ее основы следует определить активную целенаправленную деятельность именно субъекта управления, которая и формирует сущность отношений в сфере управления. Данная деятельность отражается в выборе, который можно рассмотреть как результат интеллектуальной деятельности, подразумевающий способность и желание создавать будущее [2, с. 41]. Интеллектуальная деятельность субъекта является ключевой и задает специфику всему процессу управления.

Выбор формируется под влиянием различного рода факторов, воздействующих на цели, установки, ожидания и устремления субъекта управления. Однако различные субъекты по-разному воспринимают факторы и определяют их приоритетность (в различных ситуациях руководители вольны принимать либо игнорировать факторы). Ведь степень влияния детерминант, как элемент регуляции поведения и формирования критериев выбора, формируется индивидуально на субъективной основе [3, с. 45]. Применяя основные принципы теории рационального выбора, следует отметить, что субъекты анализируют информацию о факторах и делают выбор в пользу действия, которое, согласно ожиданиям, наилучшим образом соответствует интересам и предпочтениям самого субъекта. Учитывая, что интересы людей в значительной степени определяют их поведение и принимаемые решения (в том числе управленческие), активное участие в управленческой деятельности является возможным благодаря необходимым полномочиям и ресурсам. В современном мире значительная часть ресурсов и полномочий сконцентрирована именно в руках корпоративных субъектов [1, с. 876]. Таким образом, цели и интересы выступают личностными устремлениями субъекта управления, что позволяет определить в качестве основы выбора именно индивидуальный рационализм субъекта управления.

Побуждение к деятельности происходит из неудовлетворенных стремлений. Это конкретизирует цель организации и управленческого решения в частности не как максимизацию выгоды, а как достижение определенного уровня благ. Отдельного внимания заслуживает прошлый управленческий опыт. Результаты практической деятельности формируют правила как обобщение лучшей практики. Данные правила могут передаваться как устно (через неформальные каналы связи), так и письменно (в результате кодификации). Ключевая роль здесь принадлежит уровню устремлений, определяемого жизненным опытом и предпочтениями субъекта.

Одним из показателей направленности формы управления (демократическая либо авторитарная) выступает привлечение персонала к принятию управленческого решения. Выбор в пользу одной из форм является результатом воздействия политической культуры организации либо государства, которая обусловлена рамками институционально закрепленных стандартов управления, а также индивидуальными предпочтениями субъекта управления. Как показывают проведенные исследования, значительное влияние здесь имеет национальная культура, которая в наших социальных реалиях определяет формирование авторитарного представления работников, принуждая их рационализировать свою отстраненность. При этом культура рассматривается как содержательная причина поведения. Именно она наполняет взаимодействие определенным ценностным смыслом и критериями, определяет ориентиры для выбора в процессе управленческого решения. Организация же представляется как микромодель, в которой преломляются рассмотренные детерминанты. Это позволяет выделить атрибутивные свойства (группы переменных), которые направлены на интерпретацию развития социокультурных аспектов субъектов управления. К первой группе относятся переменные, которые раскрывают природу взаимодействия в процессе управления и определяют ориентацию на достижение определенного результата по итогам решения [4, с. 48]. Вторая группа раскрывает принципы соорганизации участников внутри организации и выступает основой статичности системы управления, отражая иерархическое распределение ролей и отношения между ними. Показателями данной группы является участие работников в подготовке, обсуждении и реализации управленческого решения. Третья группа переменных ориентирована на раскрытие личностной целесообразности организации для индивида [4, с. 49]. Данная группа исходит из рассмотрения индивида в качестве основы социальной системы и предполагает анализ обусловленности поведения индивида ожидаемым вознаграждением либо результатом.

Значение личностных основ в управленческом решении подчеркивается бихевиаристскими теориями. В основе выбора определяется связь между доверием к другому субъекту, усилием в разрешении дилеммы и вероятностью применения норм взаимности. Так, выбором руководит удовлетворение своих собственных интересов (чаще краткосрочных) в ситуациях напряжения, когда максимально точно определить внешние ценности достаточно сложно [5, с. 643]. Подобный подход определяет в качестве основы управленческого решения именно личностную составляющую, однако не объясняет причины выбора. Решение же выступает результатом взаимодействия субъектов. В целях обеспечения принятия оптимального управленческого решения субъекты обмениваются информацией о своих намерениях и о тех сферах внешней среды, которые, по их мнению, имеют отношение к объекту управления. Деятельность человека, предусматривающую взаимодействие для достижения определенных целей, можно представить как своего рода социальное поле человеческой деятельности. Это определяет специфическую систему объективных связей между различными позициями, которые существуют независимо от индивидов. В результате управленческого воздействия и взаимодействия субъекта с внешней средой происходит формирование и изменение самого социального пространства управления.

Сущность выбора реализуется посредством стратегии поведения субъекта управления. Данные стратегии не являются продуктом сознательного устремления к целям и не основаны на адекватном знании. Однако, опираясь на внешние условия, детерминации ситуаций, поведением субъектов управляют «практические чувства», которые являются результатом влияния длительного взаимодействия с однотипными внешними условиями [6, с. 139]. С учетом наличия неопределенности адекватность решения и управления в целом определяется

конкретной ситуацией и компетенцией субъекта, позволяющими анализировать информацию о тенденциях изменений внешней среды. Стратегия поведения тем самым выступает инструментом разрыва с объективизмом. Она является продуктом практического чувства, которое формируется под влиянием внешних условий и критериев деятельности.

Определение в качестве основы решения управленческого опыта руководителя позволяет обозначить его как рациональный и относительно стандартизированный волевой акт.

Модель поведения при принятии управленческого решения предусматривает процесс приобретения знаний о внешней среде, что формирует оценочную основу. Это определяет такие характеристики субъекта управления, как оценивающий, обучающийся, исследующий, а саму деятельность по принятию управленческого решения — как процесс переработки информации и генерирования новых знаний.

Заключение. Выбор в управлении осуществляется в соответствии с определенными критериями. Их конкретизация происходит на личностном субъективном уровне. С одной стороны, критерии формируются под воздействием ценностей и норм, которыми руководствуются индивиды в процессе социального взаимодействия, с другой — сами ценности являются результатом принятия управленческого решения. Созданные таким образом ценности ориентированы на поддержание и регулирование отношений между различными субъектами управления и участниками управленческой деятельности.

Таким образом, деятельность субъекта управления можно охарактеризовать как целеустремленную, направленную на учет собственных интересов, соответствие устоявшимся правилам, достижение равновесия, приближение представлений и пожеланий к объективной реальности. Рассматривая управление конкретной организацией как систему, отметим: основным ее элементом, наделенным полномочиями принимать решение, выступает именно субъект управления, что характеризует управленческую культуру современных организаций как патерналистскую. Поведение субъектов не поддается полному регулированию принципами закономерности, всегда остается аспект неопределенности, связанный с их субъективностью и сложностью внешней среды по отношению к объекту управления. Это увеличивает значение субъекта управленческой деятельности в критических ситуациях, ситуациях риска и неопределенности, которые все чаще характерны нашему обществу и его подсистемам, определяя роль и значимость субъекта в системах управления современными организациями.

Список цитируемых источников

1. Hedström, P. Rational choice and sociology. In The new Palgrave dictionary of economics / P. Hedström, C. Stern ; ed. : S. N. Durlauf, L. E. Blume // Palgrave Macmillan. — New York, 2008. — P. 872—877.
2. Бек, Д. Спиральная динамика: управление ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке / Д. Бек, К. Кован. — М. : BestBusinessBooks, 2010. — 414 с.
3. Хабермас, Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Ю. Хабермас ; пер. с нем. — СПб. : Наука, 2001. — 380 с.
4. Балабанова, Е. С. Участие российских работников в процессе принятия решений в отечественных и иностранных компаниях / Е. С. Балабанова, Ж. С. Любух, А. Г. Эфендиев // Социс. — 2014. — № 15. — С. 41—50.
5. Ostrom, E. Beyond markets and states: Polycentric governance of complex economic systems / E. Ostrom // American Economic Review. — 2009. — Vol. 100. — № 3. — P. 641—672.
6. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; пер. с англ. — М. : Классика — XXI, 2007. — 421 с.